**西南科技大学成人教育学院（德阳教学站）（2022）年春季期末试卷单〈A卷〉**

**课程名称： 管理学原理 专业： 层次：**

**学生姓名： 学号： 成绩：**

**考试时间：22年 月 日 共 4 页**

**一、单项选择题(本大题共10小题，每小题2分，共20分)**

1.某位管理人员把大部分时间花费在直接监督下属人员工作上，他一定不会是( )

A.工长 B.总经理

C.领班 D.车间主任

2.在人类历史上第一次使管理上升为科学的理论是( )

A.科学管理 B.行为科学

C.一般管理理论 D.管理科学

3.组织外部环境的类型是多样的，其中不确定性最高也最为复杂的环境状态是( )

A.简单动态 B.简单稳定

C.复杂动态 D.复杂稳定

4.在管理活动过程中发挥首要性、主导性的职能是( )

A.计划 B.组织

C.领导 D.控制

5.某厂产品的市场占有率为20％左右，在新一轮计划目标制定中，市场占有率要达到40％，这个40％是( )

A.控制性目标 B.突破性目标

C.不可控目标 D.常规性目标

6.环境因素与组织结构之间存在着特定的关系。研究发现，稳定的环境对应的组织结构多为( )

A.有机式的 B.机械式的

C.有机式与机械式的结合 D.自由组合式的

7.从整体利益出发，对组织实行统一指挥和综合管理，并制定组织目标和大政方针的管理层是( )

A.战略规划层 B.战术计划层

C.班组作业层 D.运行管理层

8.管理宽度与管理层次之间的关系是( )

A.正比 B.反比

C.等比 D.无关系

9.六西格玛管理中，“百万机会缺陷数”中的“缺陷”指的是( )

A.产品质量导致顾客不满的情况 B.产品价格导致顾客不满的情况

C.产品售后服务导致顾客不满的情况 D.所有导致顾客不满的情况

10.美国管理学家德鲁克曾说过：“倘若要所有的人没有短处，其结果至多只是一个平平凡凡的组织。”这体现了人员配备中的( )

A.职务要求明确原理 B.责权利一致原理

C.公平竞争原理 D.用人之长原理

**二、多项选择题(本大题共5小题，每小题2分，共10分)**

11.部分划分应遵循的原则有( )

A.力求最少 B.组织结构应具有弹性

C.确保目标的实现 D.指派平衡

E.检查部门分设

12.在责权利一致原理的阐述中，正确的有( )

A.管理者必须有足够的权力去实施计划

B.管理者的权力很大程度上表现为自主程度

C.职责是管理者的工作任务，也是其义务

D.管理者必须得到精神上的相应待遇，物质上可不考虑

E.管理者必须得到物质上的相应待遇，精神上可不考虑

13.研究有关领导问题的理论有( )

A.领导性格理论 B.强化理论

C.领导行为理论 D.领导权变理论

E.需求层次理论

14.团队成员对有效团队协作支持的作用表现为( )

A.承担学习的责任 B.有责任感

C.持系统的观点 D.服务导向

E.尊重内部顾客

15.下列属于经营比率的指标有( )

A.市场占有率 B.速动比率

C.相对市场占有率 D.存货周转率

E.投入——产出比率

**三、名词解释题(本大题共5小题，每小题3分，共15分)**

16.管理

17.目标管理

18.预测

19.决策

20.激励

**四、简答题(本大题共4小题，每小题5分，共20分)**

21.随着知识经济时代的到来，组织的管理模式发生了变化，学习型组织应运而生。请简述学习型组织的特点。

22.简述组织的一般环境。

23.简述六西格玛管理的实质及其循环过程。

24.在对正式沟通的五种形态进行比较时，常用的评价标准有哪些?

**五、论述题(本大题共2小题，每小题10分，共20分)**

25.某企业最初从事羽绒系列产品的生产经营，当其积累了一定的资金后，针对我国市场中微波炉供需状况进行了调查分析，并果断作出了转向微波炉生产的战略调整，最终成为该市场的主导者。请你据此论述企业正确决策的作用和特征。

26.组织的控制工作要能正常发挥作用，取得预期的成效，在实践中应注意哪些问题?

六、案例分析题(本题15分)

27. 亨利的困惑

亨利已经在数据系统公司工作了5年。在这期间，他从普通编程员升到了资深的程序编制分析员。他对自己所服务的这家公司相当满意，很快被工作中的创造性要求所激励。

一个周末的下午，亨利和他的朋友及同事迪安一起打高尔夫球。他了解到他所在的部门新雇了一位刚从大学毕业的程序编制分析员。尽管亨利是个好脾气的人，但他听说这新来者的起薪仅比他现在的工资少30美元时，不禁发火了。亨利是在迷惑不解。他感到这里一定有问题。

下周一的早上，亨利找到了人事部主任爱德华，问他自己听说的事是不是真的？爱德华带有歉意的说，确有这么回事。但他试图解释公司的处境；“亨利，编程分析员的市场相当紧俏。为使公司能吸引合格的 人员，我们不得不提供较高的起薪。我们非常需要增加一名编程分析员，因此，我们只能这么做。”

亨利问能否相应提高他的工资。爱德华回答说；“你的工资需按正常的绩效评估时间评定后再调。你干的非常不错！我相信老板到时会给你提薪的。”亨利在向爱德华道了声；“打扰了！”便离开了他的办公室，边走边不停的摇头，很对自己在公司的前途感到疑惑。

1． 本案例描述的事件会对亨利的工作动力产生什么样的影响？哪一种激励理论可以更好的解释亨利的困惑？为什么？

2． 你觉得爱德华的解释会让亨利感到满意吗？请说明理由。

3． 你认为公司应当对亨利采取些什么措施？